

Schaf vakantiedagen af

Column

Steeds meer bedrijven kennen een zogeheten cafetariamodel, ook wel CAO à la carte genoemd. Recentelijk bood ook onze werkgever de mogelijkheid onze arbeidsvoorwaarden op maat te maken. Met het 'keuzemodel arbeidsvoorwaarden' kunnen salaris, verlofdagen, vakantiegeld en/of eindejaarsuitkering worden geruild voor een bijdrage aan studiekosten, extra verlof op korte termijn, een bijdrage aan ouderschapsverlof, een fietsregeling, een pc-privéregeling, een OV-jaarkaart, een OV-trajectkaart, een reiskostenvergoeding, extra verlof op langere termijn en/of extra inkomen. Fijn?

Tot ongeveer 1980 waren de meeste werknemers voltijders. Zij werkten 40 uur per week, vijf dagen van acht uur en hadden ongeveer 25 vakantiedagen per jaar. Het leven was eenvoudig en overzichtelijk, maar dat zou snel veranderen. Na het Akkoord van Wassenaar is deeltijdwerk de norm geworden in onze polder: in Nederland werkt circa 40 procent van alle werknemers op een deeltijdcontract. Maar ook voltijds is niet meer wat het geweest is: arbeidsduurvermindering leidde tot werkweken van 36 of 38 uur. De variatie in arbeids- en bedrijfstijden is inmiddels schier oneindig. Daarmee kan worden voldaan aan de behoefte van werknemers- en werkgevers aan een flexibele invulling van werktijden, wat een stap voorwaarts is ten opzichte van de norm van 40 uur.

Het resultaat hiervan is dat de vroegere overzichtelijke situatie verloren is gegaan. Het scala aan arbeidstijdregelingen is gecombineerd met een breed palet aan mogelijkheden om ver-

lof te nemen. Aan deze arbeidsvoorwaardelijke opties zijn nog allerlei regelingen zoals hierboven genoemd, toegevoegd. Het is mooi dat er iets te kiezen valt, maar het wordt er niet gemakkelijker op. Werkgevers moeten uitgebreide beheerssystemen ontwikkelen en invoeren om zicht te houden wie welke opties kiest. De werkgevers zien zich gedwongen te investeren in automatisering om de regeling te implementeren, en moeten dan nog veel arbeidskosten maken voor de uitvoering ervan. Daarnaast kost het tijd en dus geld om de gemaakte keuzes te verwerken in de administratie. Het geschatte looninkomen van bedrijven voor 2002 bedraagt 195 miljard euro. Als we uitgaan van een lage raming van de uitvoerings- en administratiekosten van een half procent, gaat het hier om bijna een miljard euro per jaar. Ook de werknemers kost het tijd om de keuzes te maken. Veel werknemers zien bovendien door de bomen het bos niet meer. Meerdere collega's hebben alles maar gewoon bij het oude gelaten.

Kan dit nu niet eenvoudiger? Natuurlijk wel. De huidige brei is ontstaan doordat in de loop van de tijd velerlei regelingen zijn aangeslibd. De voortdurende reparaties en aanpassingen van de bestaande arbeidsvoorwaardenregelingen aan maatschappelijke trends hebben tot deze opeenstapeling van regelingen geleid. Stuk voor stuk zijn deze om begrijpelijke redenen ingevoerd. Het eindresultaat is echter een onoverzichtelijk en daarmee moeilijk beheersbaar en dus duur systeem. De oplossing moet erin liggen de bestaande complexiteit radicaal te reduceren. Terug naar de eenvoud dus.

* De auteurs zijn werkzaam bij de Faculteit der Managementwetenschappen van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

Gecorrigeerd voor afwezigheid in verband met vakanties, scholing en andere verlofregelingen werkt het merendeel van de Nederlandse werknemers anno 2002 de facto in deeltijd. Uiteindelijk is het werkgevers en werknemers te doen om dit aantal nettoarbeidsdagen/-uren. Wanneer deze de basis worden van arbeidscontracten, worden veel regelwerk en administratie overbodig. In de huidige situatie gaan we uit van brutoarbeidsdagen, bijvoorbeeld 140 per jaar voor iemand met een deeltijdbaai voor zeventig procent. Van die 140 gaan vakantiedagen af, adv-dagen, en mogelijk nog dagen in het kader van regeling(en) waarvan deze werknemer gebruikmaakt. In een per CAO geregelde werkweek van 36 uur heeft deze deeltijder 14 adv-dagen, bovenop ongeveer 16 vakantiedagen.

Zonder verdere verlofregelingen bedraagt het aantal nettoarbeidsdagen 110 per jaar. Het zou veel eenvoudiger zijn om gewoon van die 110 arbeidsdagen uit te gaan. Werknemers kunnen dan, rekening houdend met hun persoonlijke situatie en voorkeuren, besluiten een aantal dagen/uren per jaar te werken. In principe zijn daarmee alle bestaande deeltijdopties mogelijk. Ook langer werken tot het huidige wettelijke maximum van 45 uur per week en 9

uur per dag blijft toegestaan. Wie de zorg heeft voor anderen en/of meer tijd wil besteden aan hobby's, kiest het aantal arbeidsdagen dat deze keuzes mogelijk maakt.

Ons voorstel om het aantal nettoarbeidsdagen in contracten vast te leggen, betekent dat andere verlofregelingen, en zelfs vakantiedagen, kunnen worden afgeschaft. Door een al dan niet beperkt aantal opties voor wat betreft het aantal jaarlijkse nettoarbeidsdagen/-uren te bieden, blijven de verworvenheden qua flexibilisering in stand. Hoe deze uren dan chronologisch worden gewerkt, kan eveneens in een contract worden vastgesteld of blijft open en afhankelijk van ad-hocovereenstemming. De voorgestelde 'basisregeling levensloop' (verlofknipt) uit het regeerakkoord van het demissionaire kabinet-Balkenende wordt met ons voorstel overigens direct overbodig.

Uiteraard heeft dit plan nog wel wat haken en ogen. De vraag is echter: hoe verhoudt de balans van voor- en nadelen van de huidige situatie zich met die van ons voorstel? De mogelijke winst van de voorgestelde vereenvoudiging lijkt ons economisch interessant genoeg om nader te onderzoeken.